

定額残業制を正しく運用しましょう

令和2年4月の法改正により、労働基準法上の賃金請求権の消滅時効が2年から5年（当面の間は3年）に延長されました。定額残業制の適正な運用がなされていない場合には、未払い残業代の請求等のリスクがあります。改めて、自社の制度や運用上の問題点を確認してみましょう。

①定額残業制とは

実際に残業した時間数の割増賃金を支払うのではなく、毎月定額の残業代を支払う方法です。残業時間の見積りは、終業後の残業時間だけでなく、始業前の朝礼や朝の準備時間等も含めた時間をあらかじめ算出し、その時間を上回る時間数とします。定額残業制を導入する場合でも、労働者の実際の労働時間の把握は必要です。

②導入のメリット

事業所の標準的な残業時間数を意識することで、毎月の業務の平準化にもつながります。また、毎月の給与額が安定するため、人件費の見積りや給与計算が容易になります。

③制度運用上の注意点

定額残業代は、割増賃金の基礎となる賃金を時給に換算した額に時間外労働の割増賃金率1.25を乗じた金額を1時間当たりの定額残業代の単価として計算します。（下図参照）

昇給の際も増額された賃金の額に合わせて定額残業代を算出する必要があります。

正しい運用をせず、定額残業制を無効とされた場合には、次のようリスクがあります。

(1) 定額残業分は割増賃金相当額でなかったことになり、残業未払いになります。

(2) 定額残業部分も割増賃金の算定基礎に含まれることになり、一時間当たりの単価が上がることで、支払わなくてはならない割増賃金が増加します。

(3) 賃金未払い分の請求を受けた場合に、裁判所の判断により、未払い分だけでなく、これと同額の付加金の支払いを命じられることがあります。

なお、定額残業代は原則的な36協定で定める時間外労働の法定上限である月45時間以内での設定が望ましいです。

⑤労働条件の明示のタイミング

労働条件は、採用募集時と、雇用契約時に明示する必要があります。また、労働条件に変更があった場合には、その内容を再度説明しなければなりません。説明が不適切であると、行政指導（改善勧告、企業名公表等）や、罰則等の対象となる場合があります。

また、厚生労働省「青少年の雇用促進等に関する法律」では、定額残業制を導入する際、以下の項目を労働者へ明示する事を定めています。

- (1) 定額残業代を除いた基本給の額
- (2) 定額残業代の労働時間数と計算方法
- (3) 定額残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

【明示文書の記載例】

- 基本給 ○○円、定額残業手当 ××円
- 定額残業手当は、時間外労働の有無にかかわらず、△△時間分の時間外手当として支払います。
- △△時間を超える時間外労働分についての割増賃金を追加で支払います。

⑥就業規則や給与規程の見直し

就業規則等に定めた労働条件と、雇用契約書で提示した労働条件が一致していない場合は、労働者にとって有利な計算方法を有効とされ、支払った定額残業代が不足する可能性があります。したがって、定額残業制を正しく運用するためには、年間の所定労働日数（所定労働時間）、所定内賃金の項目と内容、割増賃金の計算方法等を就業規則等に明確に定める必要があります。

定額残業制の導入についてお困りごとがございましたら、ぜひ一度、ご相談ください。

【例】新入社員Aに対し、給与総額25万円支給する場合
(所定労働時間173時間(8時間×21.6日)、定額残業代35時間分支給)

基本給20万円とすると、時給換算額: $200,000円 \div 173H = 1156円$

時給換算の定額残業代: $1,156円 \times 1.25倍 = 1,445円$

35時間分の定額残業代: $1,445円 \times 35H = 50,575円$

総額 250,575円	定額残業代 50,575円
	基本給 200,000円

時給換算 時間外割増率 時間外労働
 $1,156円 \times 1.25 \times 35時間$